

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA (BMKG) WILAYAH II TANGERANG SELATAN

^{1*}Eka Rifan Ramadhani, ²Dede Andi

^{1,2,3,4}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*rifanramadhani16@gmail.com](mailto:rifanramadhani16@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 32,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,093 > 1,991$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 30,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,825 > 1,991$). Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 13,506 + 0,351X_1 + 0,322X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 38,4%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($24,012 > 3,12$).

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of communication and work discipline on employee performance at the Meteorology, Climatology, and Geophysics Agency (BMKG) Region II South Tangerang. The analysis technique uses statistical analysis by testing regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study had a significant effect on employee performance by 32.2%, hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($6.093 > 1.991$). Work discipline had a significant effect on employee performance by 30.3%, hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($5.825 > 1.991$). Communication and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 13.506 + 0.351X_1 + 0.322X_2$. The contribution of influence is 38.4%, the hypothesis test obtained F count $>$ F table or ($24.012 > 3.12$).

Keywords: Communication, Work Discipline, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, ada banyak peluang dan ancaman dalam dunia bisnis. Apalagi persaingan di sektor ekonomi yang semakin ketat. Oleh karena itu, instansi harus pandai mengidentifikasi peluang dan ancaman yang ada dengan mengelolanya dengan baik. Untuk memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman yang ada, instansi perlu mencari terobosan baru dengan menggunakan konsep manajemen untuk mencapai tujuannya, dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kinerja kerja Sumber Daya Manusia di dalamnya.

Sumber Daya Manusia (SDM)

merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah instansi itu sendiri. Dengan kata lain, peran instansi adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan memperoleh keterampilan kerja untuk dapat bersaing dalam lingkungan persaingan global. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menghadapi persaingan di era globalisasi yang sangat tinggi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai instansi harus mampu mengembangkan potensi bisnisnya dengan menciptakan komunikasi yang baik serta disiplin kerja para pegawainya untuk menciptakan

sinergi yang menguntungkan.

Dalam suatu instansi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam instansi adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila saling memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satusama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu instansi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan instansi tersebut, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, dan kinerja pegawai.

Komunikasi yang ada pada BMKG Wilayah II diketahui belum maksimal dilihat dari terhambatnya komunikasi dari atasan kepada bawahan begitupula sebaliknya dan tindakan para pegawainya yang kurang antusias dalam bertindak atas kemauan sendiri.

Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu instansi sangatlah penting.

Berdasarkan data yang ada pada BMKG terdapat masalah hilangnya disiplin kerja yang akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas, dan bila disiplin kerja tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Kinerja Pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja perusahaan, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi kinerja pegawai tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya kinerja pegawai yang sudah baik harus dipertahankan atau selalu ditingkatkan. Kinerja yang baik dapat diukur dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan, sedangkan pelaksanaan tugas yang diberikan harus dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab. Secara umum kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan data yang ada pada BMKG Wilayah II terdapat permasalahan kinerja yang belum maksimal seperti ketepatan waktu dalam bekerjanya. Berdasarkan data informasi tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul: "Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses interaksi individu secara perorangan atau kelompok dalam organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.

Menurut I. M. Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing (2019:36) komunikasi digunakan sebagai proses untuk menyampaikan suatu keterangan melalui seorang perantara kepada pihak yang menerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung agar mudah dipahami oleh penerima.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran karyawan untuk menjalani kewajiban dengan mengoptimalkan kemampuan kompetensinya terhadap

pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil prestasi kerja pegawai guna untuk memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	80	31	50	40.70	5.540
Disiplin Kerja	80	31	50	40.85	5.275
Kinerja Pegawai	80	32	50	40.95	5.310
Valid N (listwise)	80				

Komunikasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 50 dengan *mean score* sebesar 4,070 dengan standar deviasi 5,540.

Disiplin Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 50 dengan *mean score* sebesar 4,085 dengan standar deviasi 5,275.

Kinerja Pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 50 dengan *mean score* sebesar 4,095 dengan standar deviasi

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2017) menyatakan “penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”.

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 80 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

5,310.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.506	4.003		3.374	.001
	Komunikasi	.351	.110	.366	3.182	.002
	Disiplin Kerja	.322	.116	.320	2.777	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diperoleh persamaan regresi $Y = 13,506 + 0,351X_1 + 0,322X_2$. Model dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 13,506 artinya apabila variabel *independent*nya sama dengan nol maka variabel kinerja pegawai bernilai sebesar 13,506.
- 2) Nilai koefisien komunikasi sebesar 0,351 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1

satuan, maka komunikasi akan naik sebesar 0,351 satuan jika variabel lain tetap.

- 3) Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,322 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka disiplin kerja akan naik sebesar 0,322 satuan jika variabel lain tetap.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			
		Komunikasi	Kinerja Pegawai
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.568**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R sebesar 0,568. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja

pegawai (variabel *dependent*) dengan komunikasi (variabel *independent*) mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.551**

	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja

pegawai (variabel *dependent*) dengan disiplin kerja (variabel *independent*) mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.368	4.22126
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi				

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja pegawai (variabel *dependent*) dengan komunikasi dan disiplin kerja (variabel *independent*)

mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.322	.314	4.39907
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,322 atau 32,2%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja

pegawai sebesar 32,2%. Sedangkan sisanya (100% - 32,2%) = 67,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di gunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.551 ^a	.303	.294	4.46134
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,303 atau 30,3%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai sebesar 30,3%. Sedangkan sisanya (100% - 30,3%) = 69,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di gunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komunikasi dan Disiplin Kerja secara Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.368	4.22126
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi				

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,384 atau 38,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 38,4%. Sedangkan sisanya (100% - 38,4%) = 61,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di gunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

d. Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.797	3.669		5.123	.000
	Komunikasi	.544	.089	.568	6.093	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Dari hasil tabel di atas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 6,093 > t_{tabel} 1,991$ atau nilai

$Sig 0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
---------------------------	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.308	3.919		4.672	.000
	Disiplin Kerja	.554	.095	.551	5.825	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 5,825 > t_{tabel} 1,991$ atau nilai $Sig\ 0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	855.735	2	427.867	24.012	.000 ^b
	Residual	1372.065	77	17.819		
	Total	2227.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,012 > 3,12$ dan nilai $Sig\ 0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

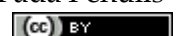
HASIL PENELITIAN

Mengacu pada hasil penelitian tentang "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan". Maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), terbukti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan penelitian. Dimana Uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk komunikasi sebesar 6,093 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan



terhadap kinerja pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan penelitian. Dimana Uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 5,825 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

3. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3), terbukti bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan penelitian. Dimana Uji f didapatkan hasil nilai F_{hitung} untuk variabel komunikasi dan disiplin kerja sebesar 24,012 lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} sebesar 3,12. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya adalah secara simultan variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

PENUTUP

KESIMPULAN

- a. Komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 18,797 + 0,544 X_1$ dan nilai korelasi sebesar 0,568 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,322 atau 32,2%, Uji hipotesis diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar ($6,093 > 1,991$) dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga

dapat dikatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 18,308 + 0,554 X_2$ dan nilai korelasi sebesar 0,551 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,303 atau 30,3%, Uji hipotesis diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar ($5,825 > 1,991$) dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 13,506 + 0,351 X_1 + 0,322 X_2$ dan nilai korelasi sebesar 0,620 artinya ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,384 atau 38,4%, Uji hipotesis diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar ($24,012 > 3,12$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 dan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai.

SARAN

- a. Disarankan perusahaan sebaiknya harus berusaha untuk meningkatkan komunikasi antara atasan dengan bawahan karena dengan adanya komunikasi yang baik pegawai akan merasa nyaman dengan lingkungan perusahaan sehingga dapat bersemangat dalam melakukan pekerjaan.
- b. Perusahaan harus tetap memberlakukan sanksi hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar agar pelanggaran tidak terulang dan memberikan pelajaran bagi pegawai yang melakukan

kesalahan agar jera dan pegawai yang lain tidak berbuat yang sama.

- c. Perusahaan harus meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya sanksi yang lebih tegas lagi dalam absensi serta komunikasi yang baik agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aligifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arif, H. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Grava Media.
- Eni, F. (2013). *Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi*. Kutai Timur: PT. Kresna Duta Agroindo.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, H. T. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar Cetakan ke 18*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. (2016). *Manajemen (Terjemahan Bob Sabran, Wibi Hardani)*. Jakarta: Erlangga.
- Russel, B. a. (2017). *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Samsudin, H. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singodimejo, & Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Terry, G. R., & Hasibuan, (. (2014). *Principles of Management*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Yogyakarta.
- Usman, H. (2013). *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan Edisi ke 4 (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi 2016)*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- V. R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, S., V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke-7*. Depok: PT RAJA GRAFINDO.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aligifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arif, H. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Grava Media.
- Eni, F. (2013). *Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi*. Kutai Timur: PT. Kresna Duta Agroindo.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, H. T. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar Cetakan ke 18*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. (2016). *Manajemen (Terjemahan Bob Sabran, Wibi Hardani)*. Jakarta: Erlangga.
- Russel, B. a. (2017). *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Samsudin, H. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singodimejo, & Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Terry, G. R., & Hasibuan, (. (2014). *Principles of Management*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Yogyakarta.
- Usman, H. (2013). *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan Edisi ke 4 (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi 2016)*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- V. R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, S., V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke-7*. Depok: PT RAJA GRAFINDO.

JURNAL

- Bangun, G. I., D. V., T. M., & S., S. (2019). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, Vol. 5(1).

- Beby, S., & Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. *Prosding Seminar Nasional USM, Vol. 2(1)*, 134-147.
- Cipta Dewi, N. N., & Panuju, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di SMA Dwijendra Denpasar. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol. 6(2)*.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Hamsinah. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 5(3)*, 702-709.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen, Vol. 7(1)*, 35-54.
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 10(1)*.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S., & Br Sinaga, J. L. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi dan Akuntansi), Vol. 6(2)*, 913-933.
- Putri, F. A. (2020). Budaya Komunikasi Virtual Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pembelajaran Daring di UIN Walisongo Semarang). *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Kajian Islam, Vol. 7(2)*, 253-269.
- Sumali, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Parakan - Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), Vol. 2(3)*, 436-446.
- Syamsibar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal Of Management, Vol. 5(1)*, 18-26.
- Yanti, A. W., & Novitasari, N. A. (2021). Penggunaan Jurnal Reflektif pada Pembelajaran Matematika Untuk Melatih Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa. *Jurnal Pendidikan Matematika, Vol. 10(2)*, 321-322.